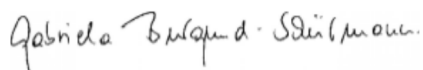

Welche Besonderheiten müssen Sie beachten, wenn Sie Minijobber auf Abruf beschäftigen?

Sehr geehrte Mandantin,
sehr geehrter Mandant,

in einigen Bereichen der Wirtschaft kann der Arbeitsanfall stark schwanken. So benötigt man z.B. im Sommer, wenn die Biergärten geöffnet sind und das Wetter schön ist, punktuell mehr Aushilfen in der Gastronomie als im Herbst. Diese Aushilfen üben ihre Tätigkeit oft als sog. Minijobber auf Abruf aus und sind nicht an feste Arbeitszeiten gebunden, sondern werden je nach Arbeitsanfall kurzfristig anfordert. Als Arbeitgeber müssen Sie aber aufpassen, da für diese Beschäftigten besondere Regeln gelten.

Insbesondere muss die wöchentliche Arbeitszeit vertraglich vereinbart werden, denn sonst gelten automatisch 20 Wochenstunden als vereinbart und es kann für Sie richtig teuer werden: Gegebenenfalls müssen Sie sogar Stunden vergüten, die gar nicht geleistet wurden. Und aus dem geplanten Minijob, für den natürlich auch der Mindestlohn gilt, wird dann schnell eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung: Die Pauschalversteuerung in der Lohnsteuer und Sozialversicherung entfällt und die Nachzahlungen, die sich aus der Überschreitung der Minijob-Grenze ergeben, müssen Sie allein tragen.

Mit freundlichen Grüßen



Gabriela Burgund-Schürmann

- ❖ In der **Infografik auf der nächsten Seite** können Sie ersehen, welche Besonderheiten Sie als Arbeitgeber berücksichtigen müssen, wenn Sie Minijobber auf Abruf beschäftigen, und welche Sanktionen Ihnen im Fall einer Nichtbeachtung drohen.

Welche Besonderheiten müssen Sie beachten, wenn Sie Minijobber auf Abruf beschäftigen?

Bei Missachtung kann aus dem Minijob schnell eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung werden, für die Sie allein die Nachzahlungen zu tragen haben!

Haben Sie im Vertrag des Arbeitnehmers eine wöchentliche Arbeitszeit vereinbart?

Ja

Nein

Ist zudem eine tägliche Arbeitszeit vereinbart?

Ja

Nein



Sie müssen den Arbeitnehmer täglich mind. drei Stunden lang beschäftigen.



Es ist entweder eine wöchentliche Mindest- oder eine Höchst-arbeitszeit zu vereinbaren. Eine Kombination aus beidem ist unzulässig.

Von der vereinbarten Arbeitszeit dürfen Sie nur in einem gewissen Rahmen abweichen:

- Mindestarbeitszeit vereinbart: Sie dürfen höchstens 25 % der vereinbarten Arbeitszeit zusätzlich abrufen.
- Höchst-arbeitszeit vereinbart: Sie dürfen die vereinbarte Arbeitszeit nicht um mehr als 20 % unterschreiten.

Für Minijobber auf Abruf gilt das Teilzeit- und Befristungsgesetz. Vereinbaren Sie die Arbeitszeit schriftlich. Und regeln Sie im **Vertrag** auch gleich den Stundenlohn sowie den Urlaubsanspruch.

Was müssen Sie beim Abruf des Mitarbeiters beachten?

Zwischen dem Abruf zur Arbeitsleistung und dem Arbeitsantritt müssen mind. vier Tage liegen, wobei der Tag der Ankündigung nicht mitzählt. Wird diese Frist unterschritten, ist der Arbeitnehmer nicht zur Arbeit verpflichtet. Allerdings steht es ihm natürlich frei zu arbeiten.



Gut zu wissen:

In den folgenden Fällen gibt es **Ausnahmen** von den o.g. Regelungen:

- Es gibt eine Rahmenvereinbarung zwischen Ihnen und dem Arbeitnehmer, dass keine Arbeitspflicht besteht und erst bei Angebot und Nachfrage ein Arbeitsverhältnis entsteht.
- Es gibt eine flexible Arbeitszeitvereinbarung bei monatlich gleichbleibendem Arbeitsentgelt mit schwankender Arbeitszeit.



Es gelten 20 Arbeitsstunden pro Woche als vereinbart. Sie müssen Ihrem Arbeitnehmer diese fiktive Arbeitszeit vergüten, selbst wenn er tatsächlich weniger gearbeitet hat!

(Bis Ende 2018 ging man in diesem Fall von nur zehn Stunden pro Woche aus.)

Beispiel: Ein Minijobber, der auf Abruf angestellt ist, hat 14 Stunden in der Woche für Sie gearbeitet. Sie haben keine wöchentliche Arbeitszeit mit ihm vereinbart. Daher müssen Sie ihm trotzdem 20 Stunden (14 tatsächlich geleistete und sechs fiktive) vergüten.

Die fiktive Arbeitszeit von 20 Wochenstunden gilt ebenso für die Sozialversicherung!

Es ist irrelevant, ob die Arbeit in dem Umfang tatsächlich geleistet oder vergütet wurde. Ausgehend vom Mindestlohn kann so aus dem Minijob ungewollt ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis werden. Auch die Pauschalversteuerung in der Lohnsteuer ist dann nicht mehr anwendbar.

Die Nachzahlungen, die sich aus der Überschreitung ergeben, müssen Sie allein tragen: sowohl den Arbeitnehmer- als auch den Arbeitgeberanteil!

Bei weiter gehenden Fragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung

Bei weiteren Fragen zur Beschäftigung von Minijobbern auf Abruf oder wenn Sie unsere Hilfe bei der Arbeitslohnermittlung benötigen, können Sie gern einen Termin mit uns vereinbaren.